

**И. И. Ковалева**

*Научный руководитель*

**Л. К. Климович**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Факторы, определяющие успех на рынке, одновременно являются и факторами выживания организации. Критическими факторами успеха являются развитие персонала, инновации; сильные и надежные партнеры (поставщики, альянсы и т. д.); ориентация на клиента; себестоимость продукции; скорость поставок; логистика; компетентность персонала и др.

Сфера услуг способствует формированию важнейших составляющих экономического роста: научных знаний, нематериальных форм накопления, информационных технологий, инноваций. Для создания условий развития инноваций и обновления технологий принимаются следующие меры: мониторинг и формирование инфраструктуры, технопарков, инновационных центров, сетей и агентств по распространению технологий; развитие имиджа и инфраструктурного обеспечения территорий для привлекательности бизнеса и размещения высокотехнологичных объектов [2, с. 126].

Профессиональная ориентация и адаптация выступают важными составными элементами системы подготовки кадров и являются регулятором связи между системой образования и производством.

Отлаженная система адаптационных мероприятий сокращает издержки компании, поскольку дает новичку возможность как можно скорее начать трудиться в полную силу, она также повышает лояльность работников, укрепляет коллектив и в конечном итоге экономит время исполнителей и начальства.

Обучение будет эффективным с большей вероятностью, если оно отвечает пяти следующим требованиям:

- Обучающийся мотивирован к обучению. Это может быть самомотивация или мотивация как результат поощрения и стимулирования со стороны другого человека – менеджера, наставника или инструктора.

- Культура организации стимулирует и поддерживает обучение. Понятие обучающей организации возможно несколько нечеткое, но, по крайней мере, оно подчеркивает, что целью организации должно быть развитие культуры, и что она должна поощрять обучение.

- Обучающимся принесут пользу руководство, поощрение, поддержка и обратная связь. Всем обучающимся, даже тем, кто в основном самомотивирован, будет полезно, если им помогут обнаружить и удовлетворить их потребности в обучении.

- Ценность обучения будет выше, если применять уроки теории обучения. Это означает, что следует обратить внимание на понятие кривой обучения (обучение это постепенный процесс, который надо, по возможности, осуществлять шаг за шагом) и на ключевые факторы психологии обучения.

- Обучение будет наиболее эффективным, если оно удовлетворяет потребностям обучающегося. Люди способны обучаться в разных обстоятельствах, если они ожидают, что это

позволит им удовлетворить свои потребности в достижениях, росте, признании и профессиональной востребованности [1, с. 464].

Главными участниками процесса адаптации в ОАО «Гомельский химический завод» являются: служба отдела кадров, которая организует и методически обеспечивает всю работу по введению нового работника в должность, руководитель подразделения, где начал работу вновь принятый специалист, а также преподаватель теоретического обучения (руководитель, специалист, имеющий высшее или среднее специальное образование по профилю, соответствующему обучаемой профессии) и инструктор производственного обучения (квалифицированный рабочий, имеющий общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование или руководитель, специалист, имеющий среднее специальное или высшее образование).

Управление персоналом базируется на организационно-регламентирующей и технологической документации: уставе, положении внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях, положении об организации, общественных объединениях, перспективной программе «Кадры 2018–2025 гг. ОАО "Гомельский химический завод"», программе по работе с молодежью, а также стандартах СТП СМК 6.2.2 – 01-2018 «Компетентность, обучение и осведомленность персонала», СТП 010-2020 «Порядок обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда», разработанных в ОАО «Гомельский химический завод».

В результате целенаправленной работы по повышению образовательного уровня работников, обеспечению притока молодых специалистов и созданию механизмов по их закреплению на производстве сформировалась устойчивая тенденция к снижению числа руководителей и специалистов, имеющих среднее специальное и общее среднее образование. При этом также увеличился удельный вес рабочих, имеющих высшее образование. С одной стороны, это продиктовано потребностью в обслуживании более технологичного и технически сложного производства, а с другой – создает потенциальный резерв для замещения по должностям мастеров и других линейных руководителей.

Цель любой программы по адаптации, в какой бы форме она ни проходила, – помочь новичкам освоиться и принять правила игры в компании. Что такое хорошо и что такое плохо, что можно и чем это все грозит и что будет, если попробовать.

Если в результате процесса адаптации организация в короткие сроки получает мотивированных сотрудников и знающих свою работу специалистов, то можно говорить, что механизм адаптации эффективен.

Значит, новый сотрудник становится ресурсом уже на начальном этапе работы, и его деятельность позитивно влияет на стабильность, экономическую эффективность и конкурентоспособность организации.

### **Список использованной литературы**

1. **Армстронг, М. А.** Практика управления человеческими ресурсами : [пер. с англ.] / М. А. Армстронг ; под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 832 с.
2. **Климович, Л. К.** Оптимизация структур управления в сфере услуг региона / Л. К. Климович // Актуальные проблемы менеджмента: новые методы и технологии управления в регионах : материалы междунар. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 15 нояб. 2019 г. – СПб., 2020. – С. 126–128